بناء فرق العمل

أن نتخلى عن مساعدة الآخرين يعني أننا نهدم أنفسنا

هوارش مان

من الجيد أن تكون رائعًا وحدك، وتحقق بعض الإنجازات، ولكن إذا لم تكن قادرًا على العمل مع الآخرين؛ فإنك لن تحقق سوى إنجازات بسيطة غير مؤثرة في واقع الحياة، أما أولئك الذين يغيِّرون شكل الحياة، ويحققون إنجازات جديدة لم يكن أحد يحلم بتحقيقها؛ فأولئك هم الذين يعملون معًا بيد واحدة كفريق واحد.

لماذا نبني فرق العمل؟

إذا أمعنت النظر في الحياة، لوجدت أنه من الصعب أن يحقق الإنسان نجاحًا ملموسًا ومؤثرًا بدون أن يشاركه في تحقيق هذا النجاح جماعة من الناس لهم الهدف والغاية ذاتها، فكما قيل: مهما بلغت براعة القائد، فإنه لا يستطيع أن يخوض معركة وحده بدون جنوده، فإذا كنت تبحث عن أسرع وسيلة للوصول إلى هدفك، فابحث عن آخرين يشاركونك غاية الوصول.

وهنا يأتي حديث النبي صلى الله عليه وسلم ليتوج كل هذا الكلام، بخير الكلمات وأعمق العبارات، فيقول: (من فارق الجماعة شبرًا، فقد خلع ربقة الإسلام من عنقه)، ويقول أيضًا: (فإنما يأكل الذئب من الغنم القاصية)، فعندما يترك الفرد المجموع وينعزل وحده منفردًا فهو كالشاة القاصية عن القطيع، المعرضة لهجوم خاطف من الذئب في أي لحظة.

خطوات بناء فريق العمل الفعال.

١. كن مدركًا لطريقة عملك:

كقائد للفريق، يجب عليك أن تكون مدركًا تمامًا لأسلوبك في العمل والطرق التي تستخدمها، هل هي حقًا فعالة؟ وكيف يتم تقبلها من قبل فريق عملك؟

كن حكمًا على نفسك وحدد نقاط ضعفك، خصوصًا تلك التي تؤثر على الفريق؛ وتأكد من تحمل المسئولية واعمل على تصحيح أخطائك وتغيير طريقتك حسب ما هو مطلوب لضمان بقائك في موقف قوة وكسب احترام الآخرين.

٢. تعرف على بقية الفريق:

إن القادة العظماء يعلمون ماذا يجب فعله ومتى، فهم خبراء في تفعيل المهارات التي بين أيديهم، ولديهم القدرة على استغلال الكفاءات في حل المشاكل وإيجاد الإجابات.

ولذلك، يجب عليك تخصيص الوقت للتعرف على فريق عملك؛ فمن المهم جدًا إبداء الاهتمام بهم ومعرفة احتياجاتهم المختلفة وقبول الاختلافات بينهم، وبهذا، تستطيع التعرف على مهاراتهم



وقدراتهم، واستغلالها بالشكل الصحيح وتطوير النواحي التي تحتاج إلى ذلك.

أنظر لفريق عملك كأنهم قطع من أحجية يمكنك تركيبها بطرق مختلفة.

٣. عرف الأدوار والمسئوليات بوضوح:

بعد تطبيق النقطة السابقة، يصبح بإمكانك تعريف الأدوار والمسئوليات بشكل أوضح؛ وقد تظن أن هذه مهمة سهلة، إلا أنها ليست كذلك؛ فغالبًا ما تكون الأدوار المناسبة للأشخاص هي تلك التي تقع خارج نطاق عملهم، ويجب أن يكون دور كل شخص في الفريق مترابطًا مع أدوار زملائه ومعتمدًا عليها، وعليك تمييز ما إذا كان كل واحد منهم مناسبًا للعمل ضمن فريق أم لا.

اعمل على تخصيص الوقت لإعطاء النصائح للآخرين حول ما يجب عليهم فعله وكيفية التحسين في ذلك، ولا تعقد عملية التواصل واحرص على الاستماع إليهم أيضًا.

٥. كافئ أفراد فريقك:

الإنسان بطبعه يحب التقدير ويقدر من يحترمه، وكما خصصت الوقت لإبداء الملاحظات للفريق، يجب عليك الآن تخصيص الوقت لمكافأة أفراده.

اعمل على أن تكون مديرًا يراعي مشاعر الآخرين، ودعهم يعلمون أنك تقدر كل جهودهم، ولا تنس أن تكون صادقًا في كل ذلك، فهذا سيؤدي إلى بناء الثقة بينك وبينهم وتشجيعهم للعمل أكثر واستكشاف قدراتهم الكامنة.

٦. احتفل بالنجاح دائمًا:

وهذا يتعدى تقدير الموظفين ومكافأتهم، فهو يتمحور حول النظر إلى كل الإنجازات الفائتة والتعقيب عليها وتلخيص كل نقاط القوة والضعف التي تعلمها الفريق.

إن الاحتفال هو نشاط قصير الأمد، لا تتجاهله، وخصص الوقت لهذه اللحظات حيث تبدأ بتذكر أسباب وصولك إلى النجاح.

